

# Etat dopiero po uzyskaniu statusu uchodźcy

**TRYB |** Prawo pobytu nie oznacza prawa do pracy. Cudzoziemiec ubiegający się o status uchodźcy w Polsce może legalnie pracować dopiero po uzyskaniu decyzji w tej sprawie.

Podczas ostatniego unijnego szczytu ministrów spraw wewnętrznych ustalono, że w najbliższym czasie Polska przyjmie w sumie około 7 tysięcy imigrantów z Afryki i Bliskiego Wschodu. Uchodźcom trzeba będzie zapewnić u nas pobyt i miejsca pracy. Nawet maksymalnie uproszczona procedura oznacza jednak kilkumiesięczne oczekiwanie, zanim cudzoziemiec zacznie legalnie zarabiać nad Wisłą na etacie. Niewykluczone też, że część z tych osób będzie się przemieszczać po krajach Unii Europejskiej, aby znaleźć lepsze warunki do życia. Na co jednak mogą liczyć te osoby przy przyjęciu u nas?

## Z pobylem

Przy zatrudnianiu i pobycie uchodźców w Polsce stosować się będzie przede wszystkim polskie przepisy. W szczególności chodzi o ustawę z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn. DzU z 2012 r., poz. 680 ze zm., dalej ustawa). Natomiast prawo europejskie,

## → Tylko w Polsce

Prawo do wykonywania pracy w Polsce przysługuje wyłącznie osobie, której nadano w naszym kraju status uchodźcy. Posiadanie statusu uchodźcy w innym państwie europejskim, np. w Niemczech, nie uprawnia cudzoziemca do pracy w Polsce. Aby zaangażować takiego uchodźcę, polski pracodawca będzie musiał uzyskać dla niego zezwolenie na pracę. ■

tj. w szczególności to wynikające z naszego członkostwa w obszarze Schengen, odnosi się tylko do krótkich pobytów cudzoziemców w Polsce, czyli takich nieprzekraczających 90 dni.

## Granice czasowe

Zgodnie z konwencją wykonawczą do układu Schengen uchodźca mający ważny dokument pobytowy wydany przez jedno z państw obszaru Schengen (np. Niemcy) może przebywać w Polsce przez maksymalnie 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Dłuższy pobyt u nas cudzoziemca uchodźcy dotychczas mieszkającego w Niemczech będzie wymagał uzyskania polskiego zezwolenia pobytowego.

Zanim pracodawca zatrudni uchodźcę, nawet jeżeli praca miałaby trwać tylko jeden dzień, musi się upewnić, czy cudzoziemiec może legalnie pracować w Polsce. Ponadto ważne jest także to, czy ma on odpowiednie prawo pobytu w naszym kraju. Prawo pobytu i prawo do pracy to dwa odrębne uprawnienia. Potwier-

dżając to dokumenty pracodawca musi przechowywać w aktach osobowych pracownika cudzoziemca.

U uchodźców bardzo istotne jest rozróżnienie dwóch sytuacji, tj. osoby, która dopiero ubiega się o status uchodźcy w Polsce, oraz osoby, która formalnie już uzyskała taki status. Potocznie uchodźcą nazywamy każdą osobę, która ucieka ze swojego kraju pochodzenia z powodu wojny czy obawy przed prześladowaniem. Natomiast w świetle prawa nie wszystkie takie osoby są uchodźcami. Uchodźcą jest wyłącznie osoba, której nadany został taki status ostateczną decyzją administracyjną wydaną przez szefa Urzędu ds. Cudzoziemców.

## Już uchodźca

Osoba mająca status uchodźcy może pracować w Polsce i nie musi uzyskiwać zezwolenia na pracę czy dopełniać żadnych dodatkowych formalności administracyjnych. Wobec pracownika uchodźcy pracodawca ma takie same prawa i obowiązki jak wobec polskiego etatowca. Musi go m.in. skierować na wstępne badania lekarskie czy przeprowadzić szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W praktyce jedynym dodatkowym obowiązkiem pracodawcy jest żądanie od aplikującego pracownika dokumen-

tu potwierdzającego jego status uchodźcy w Polsce i zachowanie jego kopii w aktach osobowych. Pracownik powinien okazać pracodawcy bądź decyzję administracyjną o nadaniu statusu uchodźcy, bądź kartę pobytu zawierającą adnotację o tym, że ma taki status.

## Aplikuje o status

Bardziej złożona jest sytuacja tego, kto złożył w Polsce wniosek o nadanie statusu uchodźcy i dopiero oczekuje na jego nadanie. Co do zasady nie może on legalnie pracować w Polsce. Ma jedynie prawo przebywać u nas na podstawie tzw. tymczasowego zaświadczenia tożsamości cudzoziemca.

Od tej zasady jest jeden wyjątek. Cudzoziemiec ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy może pracować, jeżeli ma specjalne zaświadczenie uprawniające go do wykonywania pracy wydane na podstawie art. 36 ustawy. Takie zaświadczenie wydaje się, jeżeli z przyczyn niezależnych po sześciu miesiącach od złożenia wniosku o nadanie statusu uchodźcy nie została jeszcze wydana decyzja w jego sprawie. Dokument uprawnia cudzoziemca wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości do wykonywania pracy. Zezwala mu także na pobyt w Polsce, mimo że postępowanie admi-

♦ ZDANIEM AUTORKI

Karolina Schiffter

advokat,  
szef praktyki  
imigracyjnej  
Raczkowski Paruch  
sp.k.



Wszystkich cudzoziemców, także uchodźców, pracujących w Polsce obowiązują wymogi dopuszczenia do wykonywania regulowanych zawodów lub działalności. Nie ma tu szczególnych przepisów dla uchodźców.

Jeżeli pracodawca będzie chciał zatrudnić uchodźcę w zawodzie regulowanym (np. architekt, detektyw), cudzoziemiec musi spełnić właściwe dla tej profesji warunki określone przepisami na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Ponadto uchodźcy, tak jak wszyscy pozostali cudzoziemcy, podlegają też ograniczeniom w dostępie do niektórych stanowisk, jakie wobec osób niemających obywatelstwa polskiego przewidują odrębne przepisy. Dotyczy to np. zatrudnienia w administracji państwowej. ©©

nistracyjne dotyczące udzielenia statusu uchodźcy nie zostało u nas jeszcze zakończone.

Warto też pamiętać, że prawo wykonywania pracy w Polsce bez zezwolenia na pracę mają nie tylko osoby mające status uchodźcy, ale także osoby, którym przyznano prawo pobytu w Polsce z innych względów humanitarnych. Chodzi o cudzoziemca:

- któremu udzielono ochrony uzupełniającej,
- posiadającego zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiadającego zgodę na pobyt tolerowany.

## Angaż po arabsku

Ułatwieniem dla firm zatrudniających cudzoziemców, w tym uchodźców, może być to, że wolno zawrzeć z nimi umowę o pracę w języku obcym. To wyjątek od ogólnej zasady, że każda umowa o pracę lub inny dokument wynikający z zakresu prawa pracy powinny być sporządzone po polsku.

W tym celu pracownik cudzoziemiec powinien złożyć do pracodawcy wniosek o podpisanie z nim umowy w języku obcym, a pracodawca musi pouczyć cudzoziemca o prawie do sporządzenia umowy w języku polskim. Do celów dowodowych warto taki wniosek i pouczenie zawrzeć w treści samej umowy. Oczywiście nie ma przeciwwskazań, aby z cudzoziemcem



podpisać dokumenty dwujęzyczne dla wygody samego pracodawcy, którego nie wszyscy pracownicy mówią w języku obcym. ©©

—Karolina Schiffter